

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia**

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Acciona Facility Services, S.A., centro de trabajo de Carcaixent (código 46101301012017).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Acciona Facility Services, S.A., centro de trabajo de Carcaixent.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 6 de junio de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el delegado de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 8 de noviembre de 2017.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A.
CENTRO DE TRABAJO DE CARCAIXENT**

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo es firmado de una parte por la empresa “Acciona Facility Services, Sociedad Anónima”, siendo representada por:

— Don Antonio Cano Camacho
— Don Javier Peruga Oliva

Y de otra parte la Representación Legal de los Trabajadores, ostentada por
— Francisco Javier Selma Carcelén

Actuando como asesor por parte de Comisiones Obreras
— Rafael Peiró Gorrita

Artículo 2. Ámbito territorial, personal y funcional.

El presente convenio colectivo de trabajo regulará las relaciones de trabajo de todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de Carcaixent de la empresa Acciona Facility Services, S.A.; fruto del contrato público que esta mantiene con la Administración Local correspondiente de saneamiento público, recogida tratamiento y eliminación de residuos urbanos.

Artículo 3. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos lo sean a partir del 1 de enero de 2017.

Asimismo, se pacta un período de duración de dos años, es decir, del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

Prórroga y denuncia: Finalizado el período de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, éste se entiende prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo de trabajo forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser consideradas parcialmente, ni separadas de su contexto global.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

No obstante en el caso de que las partes que lo concierten entendieran, de forma expresa y de mutuo acuerdo, que la nulidad no afecta a una cuestión fundamental, el convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión negociadora, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

Artículo 5. Subrogación del personal.

En el caso de que la actual empresa concesionaria del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos cesara de prestar su servicio total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo del servicio, absorberán a los trabajadores afectados pertenecientes a este servicio, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el convenio colectivo de trabajo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto sobre el particular en el convenio general estatal del sector y demás disposiciones complementarias.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en el convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza de las mismas. Exceptuando explícitamente aquellas de carácter “ad personam”.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario,

serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en las condiciones aquí pactadas.

Artículo 7. Comisión paritaria.

La comisión paritaria de vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio, tendrá las funciones que a la misma le asigne la normativa vigente, integrada preferentemente por un miembro de cada una de las partes que han formado parte en la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo; pudiendo asistir a sus reuniones los asesores que las partes consideren oportuno.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la comisión por la parte que tenga interés en convocarla. En dicho escrito se expondrán los motivos en los que fundamente su pretensión y al mismo acompañará copia de los documentos que apoyen la misma. Después de oír a todas las partes interesadas y a la vista de la documentación que hayan podido aportar, la comisión resolverá acerca de la cuestión suscitada emitiendo el correspondiente informe que será remitido a las partes. Los acuerdos de la comisión serán adoptados por unanimidad de las partes y el plazo máximo de resolución será de quince días naturales.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión mixta paritaria se solventarán

de acuerdo con los procedimientos regulados en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (DOGV 08/07/2010).

Artículo 8. Legislación supletoria.

En todo lo no expresamente previsto ni regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el B.O.E. número 181, de 30 de julio de 2013; a la Ley Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el trabajador se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo de trabajo dispondrán, durante su jornada laboral diaria, de veinte minutos de descanso (bocadillo), que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. El servicio de recogida de residuos sólidos urbanos se realizará de lunes a domingo, con los descansos establecidos.

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

Recogida residuos sólidos Carcaixent pueblo	
	De lunes a domingo
Invierno	De 17:30 a 19:30 y de 23:30 a 04:10
Verano	De 18:00 a 20:00 y de 23:30 a 04:10

Recogida residuos sólidos Carcaixent urbanizaciones	
	De lunes a domingo
	De 19:00 a 01:40

El sistema de descanso semanal durante el horario de verano, será de seis días consecutivos trabajados y día y medio de descanso, todo ello de forma rotatoria.

Con dos meses de antelación al año natural, la empresa procederá a la elaboración de un calendario anual donde se fijen los periodos de vacaciones, además de las jornadas de festivo especial de servicio de recogida. Estos serán los días 24 de diciembre y 31 de diciembre. De este calendario se facilitará copia a los representantes de los trabajadores y se hará pondrá copia del mismo en el tablón de anuncios.

Artículo 10. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - c) En el supuesto de que se produjera el fallecimiento del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad se ampliará dicho permiso hasta tres días naturales, ampliables en dos días más si el trabajador necesite hacer un desplazamiento.
- Se establece un límite de 150 kilómetros desde el domicilio del trabajador, a efectos de considerar el derecho al trabajador de ampliación de los días permiso retribuido porque el trabajador tuviera que realizar dicho desplazamiento.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - e) El trabajador tendrá derecho a un año de permiso retribuido por Asuntos Propios. El derecho a esta licencia se ajustará a las siguientes reglas:

- No podrá disfrutarse en los días festivos que el trabajador por cuadrante tenga que prestar servicios.
- El trabajador que desee disfrutar dicho día, deberá solicitarlo a la empresa por escrito con al menos una semana de antelación.
- No podrá ser disfrutado simultáneamente por más de un trabajador, por lo que en caso de coincidencia tendrá preferencia el trabajador que lo haya solicitado con mayor antelación.

Artículo 11. Suspensión del contrato por paternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por paternidad en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones naturales, que se retribuirán a razón del salario base, plus nocturno, plus penoso-peligroso. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre; su inicio no coincidirá en día de descanso semanal ni en viernes.

Aquellos trabajadores que correspondiéndoles el disfrute de su periodo de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, a propuesta de la empresa, acepten voluntariamente disfrutar sus vacaciones en uno de los nueve meses restantes del año, percibirán una cantidad en concepto de bolsa de vacaciones de 300,00€. Si sólo una parte del periodo de vacaciones se disfrutase fuera de los meses de julio, agosto y

septiembre, la bolsa de vacaciones se abonará proporcionalmente. Este importe estará sujeto a revisión salarial en la misma cuantía de los incrementos salariales que se pacten.

Artículo 13. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad de un año en el servicio tiene derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 14. Ropa de trabajo.

La empresa dotará anualmente a los trabajadores del siguiente equipo de ropa de trabajo:

Verano	Invierno
2 pantalones	2 pantalones
2 camisas	2 camisas
1 chaqueta	1 chaqueta
1 toalla	1 toalla
1 par de zapatillas	1 par de zapatillas
1 traje impermeable	1 traje impermeable
1 gorra	

Además cada dos años se entregará a cada trabajador un anorak en la temporada de invierno.

La ropa de verano se entregará durante el mes de mayo y la de invierno durante el mes de octubre. Al personal que se incorpore durante el transcurso del año se le proporcionará la ropa de trabajo de forma que la disponga el primer día de prestación de servicios.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio.

Artículo 15. Seguro de accidente.

En caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, derivados de accidente laboral del trabajador afectado, la empresa abonará al trabajador o a sus legítimos herederos, una indemnización de veinte mil euros. En caso de incapacidad permanente total por las mismas causas, la indemnización será de diez mil euros.

La empresa deberá contratar la oportuna póliza de seguro para garantizar dicha indemnización; en caso de no tener suscrita la póliza, el pago de estas indemnizaciones correrá a cargo de la empresa.

Artículo 16. Revisión médica.

La empresa realizará de forma ordinaria un reconocimiento médico periódico de cuyo resultado entregará copia al trabajador, con la confidencialidad normativa exigida.

Esta vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Se podrán realizar reconocimientos médicos con mayor frecuencia en aquellos casos que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se determinen oportunos por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 17. Jubilación parcial.

Tiene por objeto la sustitución de aquel trabajador de la empresa a tiempo completo que accede de forma parcial a la jubilación. Se considerará jubilación de forma parcial, la que es solicitada a partir de los 61 años o de 60 años si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la LGSS (sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado) y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo (en los términos previstos en el artículo 12.7 del ET) realizado con otro trabajador. En este período el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. La presente disposición resultará aplicable a los trabajadores que acrediten:

Un período de antigüedad en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo

Que cuenten con 61 años o de 60 años si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la LGSS, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del período de vigencia del presente Convenio y que de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial.

Y que acrediten un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. En el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental, el período de cotización exigido será de 25 años

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo. En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se podrá reducir previo acuerdo entre empresa y trabajador entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial, pudiendo alcanzar un 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acredite el cumplimiento de los requisitos antes indicados. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

a) Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total de la jornada residual acordada.

b) Sistema de prestación periódica como máximo en un único y determinado período del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de un mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los períodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada. Los pluses nocturno y penoso serán abonados en su totalidad en el período de trabajo efectivo.

La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria establecida por la legislación de seguridad social (artículo 161 de la LGSS). En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria (artículo 161 de la LGSS).

A la finalización de dicho contrato, el trabajador pasará a ocupar un puesto fijo en la plantilla de la empresa, siempre y cuando se produzca la jubilación definitiva del jubilado parcial y que la empresa no tenga necesidad de amortizar dicho puesto de trabajo.

El trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente. Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos (jubilado parcial y relevista), de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedará sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo, bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor. Las disposiciones que se tuviesen que modificar en este caso, serán resueltas por la comisión paritaria del presente Convenio.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

Artículo 18. Complementos por Incapacidad Temporal.

El personal afecto al presente convenio que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (Baja) por contingencias profesionales (consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional) percibirá a partir del primer día de la baja y mientras se encuentre en situación de baja, un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que reciba, le garantice el cien por cien de la retribución salarial exceptuando, horas extras, dietas, complementos sociales y extrasalariales. Para poder percibir el complemento será obligatorio pasar los reconocimientos médicos por el médico de la empresa en caso que sea requerido por este y cumplir con las normas de prevención y seguridad ordenadas por la empresa. Los desplazamientos para este reconocimiento serán a cargo de la empresa, abonando bien el gasto del desplazamiento en transporte público o si el trabajador se desplazara en su propio vehículo, la empresa le abonará el importe de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 19. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afecto a este Convenio son las que para cada categoría se especifica en la tabla salarial, de acuerdo con el contenido de los siguientes artículos.

Las mismas hacen referencias a jornadas completas, por lo que si el trabajador prestara servicios a tiempo parcial, dichas retribuciones se abonarán proporcionalmente a la jornada efectuada por el trabajador.

Artículo 20. Incremento salarial.

La retribución salarial del año 2017 es la establecida en la tabla salarial ANEXO 1, suponiendo un incremento del 1,5 % sobre las retribuciones que venían percibiendo los trabajadores en 2016.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, es decir: del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, el incremento salarial será el 1,5 % sobre la tabla salarial del año 2017, resultando la tabla salarial a aplicar para el año 2018 que se adjunta a este mismo anexo.

Abonos de los salarios. Los salarios se percibirán por día natural, si bien su abono será realizado de forma prorrateada en mensualidades, de forma que los 365 días naturales (o 366 en caso de año bisiesto) serán pagados en doce mensualidades de idéntica cuantía. En caso de incorporaciones o ceses durante el mes natural, su abono será el de los días de alta en la empresa para esa mensualidad.

Artículo 21. Salario base.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo de trabajo percibirán la cantidad que para cada categoría se especifica en la tabla salarial.

Artículo 22. Plus nocturno.

Todos los trabajadores que realicen jornadas de trabajo entre las 22,00 h. y las 6,00 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado y por el importe reflejado en la tabla salarial. Este plus tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable. Cuando se realice una jornada inferior a cuatro horas este plus se percibirá en proporción a las horas trabajadas. Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

Artículo 23. Plus penosidad / toxicidad

Para las categorías y por el importe que se establece en la tabla salarial se percibirá este complemento, que se abonará por día efectivamente trabajado. Este plus tiene carácter funcional no siendo consolidable.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Para todo el personal se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

La gratificación extraordinaria de verano se devengará del 01 de enero al 30 de junio de cada año. Será satisfecha antes del 30 de junio de cada año. Se abonará a razón de 30 días del salario base de cada categoría profesional.

La gratificación extraordinaria de invierno se devengará del 01 de julio al 31 de diciembre de cada año. Será satisfecha antes del 20 de diciembre de cada año. Se abonarán a razón de 30 días de salario base.

Para el personal afectado por el presente Convenio, se establece una paga extraordinaria denominada paga de beneficios, que se devengará del 01 de enero al 31 de diciembre del año anterior o su parte proporcional del devengo en caso de personal que se haya incorporado a la empresa en el transcurso de este año de devengo. Será satisfecha junto a la liquidación del mes de marzo. El importe total de esta paga será de 15 días de salario base.

El personal que ingrese o cese durante el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado

Artículo 25. Complemento personal “ad personam”.

Aquellos trabajadores que actualmente vinieran percibiendo en cómputo anual una retribución superior a las establecidas en el presente convenio colectivo, le será abonado en concepto “ad personam” dicha diferencia, de tal forma que la aplicación de dichas tablas no suponga una merma en su retribución anual.

Este complemento “ad personam” no tendrá el carácter de absorbible ni compensable, incrementándose en el mismo porcentaje pactado en el artículo 19 del presente convenio colectivo.

Artículo 26. Horas extraordinarias no estructurales.

En vista a la creación de empleo, se acuerda limitar la realización de horas extraordinarias a ochenta (80) al año.

La realización de las horas extraordinarias se ofertará a la totalidad de la plantilla, cubriéndose por personal voluntario.

Dichas horas extras serán abonadas bien en metálico a un valor del 125% del importe la hora ordinaria; o bien, por descanso equivalente al 150% de las horas realizadas.

Artículo 27. Horas extraordinarias estructurales.

Dado el carácter de servicio público y la naturaleza de la actividad a desarrollar, las horas realizadas para suplir bajas imprevistas, accidentes, siniestros, así como las necesarias para dar término al propio servicio serán consideradas estructurales y de obligado cumplimiento.

Las horas estructurales serán retribuidas al mismo precio que las horas ordinarias, salvo que las mismas se realicen en festivo, en cuyo caso y a elección de la empresa podrán compensarse de alguna de la siguiente forma:

- a) En metálico, abonándose con un valor del 125 % del importe de la hora ordinaria.
- b) En descanso equivalente al 150% de las horas realizadas. En éste caso, y a elección de la Empresa podrá disfrutar dicho descanso antes del vencimiento del mes natural siguiente al que las haya realizado; o acumulando dicho descanso a las vacaciones anuales del trabajador.

Artículo 28. Inaplicación de condiciones previstas en el presente convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, de dicho texto normativo, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El acuerdo alcanzado se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio establecida en el artículo 6.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria, en el que el empresario o los representantes de los trabajadores, expongan las causas por las que pretenden o rechazan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio, concretando los términos de su pretensión u oposición. A los escritos se acompañará copia de la documentación que estimen oportuna para justificar la posición de las partes.

La Comisión Paritaria citará a la Empresa y a los representantes de los trabajadores para que comparezcan ante la misma y expongan sus razones. Dicha Comisión podrá solicitarles la ampliación de la documentación si considera insuficiente la aportada. Después de valorar las razones expuestas por las partes y evaluada la documentación aportada, la Comisión resolverá sobre la discrepancia planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán al procedimiento establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de fecha 19 de mayo de 2.010, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 29. Clasificación profesional.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 29. Grupos profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

Artículo 30. Definición de grupo y de categorías profesionales.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por la categoría siguiente:

1. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por la siguiente categoría:

1. Capataz-Conductor: Con mando directo sobre el personal, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

En posesión de carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

C) Grupo de administrativos. Este grupo está compuesto por la siguiente categoría profesional:

1. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

1. Conductor. En posesión de carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. En caso que el vehículo no esté en condiciones lo comunicará al capataz que será quien determine si se usa o no el vehículo, exonerando con ello al conductor de esa responsabilidad.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo propio de su grupo profesional.

Artículo 31. Licencias de conducir.

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –permiso de conducir específico para el trabajo encomendado- y éste sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Cuando se le solicitara por la empresa, le trabajador facilitará fotocopia firmada del permiso, declarando la plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permite el manejo de los vehículos propios del servicio. La empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

En el supuesto de que dicho permiso sea suspendido por un tiempo inferior a seis meses el trabajador pasará a la situación de suspensión de su contrato de trabajo durante el tiempo que dure dicha suspensión. Consecuentemente y mientras dure dicha suspensión el trabajador no prestará servicios ni tampoco percibirá retribución alguna.

Una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada o suspensión del carné, éste volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, si la empresa dispusiera de otro puesto de trabajo que pudiera realizar el trabajador, ésta le asignará a dicho puesto de trabajo, debiendo el trabajador realizar las tareas correspondientes al mismo mientras dure la suspensión del permiso de conducir. La retribución que percibirá serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Será causa de despido objetivo la retirada de dicho permiso de conducir por un tiempo igual o superior a 6 meses.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación si el permiso de conducir le es retirado o suspendido al trabajador por causa imputable exclusivamente a la empresa, concretamente circular con exceso de peso si la empresa no dispone de medios para detectar dicha sobrecarga; o bien circular sin la correspondiente documentación del vehículo en vigor o cualquier otra circunstancia imputable exclusivamente a la empresa.

Serán de cuenta de la empresa la cuantía total de los gastos de renovación de carné de conducir de los conductores fijos de plantilla, así como de los tiempos empleados en estos trámites.

En caso de que los conductores fuesen sancionados durante el ejercicio de sus funciones por la Autoridad competente por causa imputable a la empresa: sobrepeso, documentación obligatoria del vehículo, seguros, etc. La empresa se hará cargo de la cuantía de la sanción para no ocasionar molestias o quebrantos económicos al personal.

Artículo 32. Igualdad entre hombres y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente Convenio Colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa afectada por el presente Convenio Colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 33. Acoso sexual y discriminación sexual.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y la discriminación sexual, así como la discriminación por motivos de orientación sexual; arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y la discriminación sexual, así como la discriminación por motivos de orientación sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 34. Violencia de género

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género,

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario. Alternativa o complementariamente tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La empresa que formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

E.-No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 35. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo XII del Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 181 de fecha 30 de julio de 2013).

Disposición final

La representación legal de los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de Carcaixent y a Acciona Facility Services, S.A. en calidad de titular de dicho centro de trabajo adscrito al servicio de recogida y tratamiento de los residuos sólidos urbanos, del Excmo. Ayuntamiento de Carcaixent (Valencia), firman el presente convenio de centro, declarando las partes reconocerse la capacidad legal para la negociación y firma de este convenio de conformidad con los artículos 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I**TABLA SALARIAL AÑO 2.017**

Categoría profesional	Salario base	Plus Nocturnidad (25%)	Plus Penosidad / Toxicidad (20%)	Paga Extra Verano	Paga Extra Invierno	Paga Extra Beneficios	TOTAL Bruto anual
Encargado	856,82	214,21	171,36	856,82	856,82	428,41	17.050,72
Peón	560,50	140,13	112,10	560,50	560,50	280,25	11.153,95
Conductor	709,11	177,28	141,82	709,11	709,11	354,56	14.111,29

TABLA SALARIAL AÑO 2.018

Categoría profesional	Salario base	Plus Nocturnidad (25%)	Plus Penosidad / Toxicidad (20%)	Paga Extra Verano	Paga Extra Invierno	Paga Extra Beneficios	TOTAL Bruto anual
Encargado	869,67	217,42	173,93	869,67	869,67	434,84	17.306,48
Peón	568,91	142,23	113,78	568,91	568,91	284,45	11.321,26
Conductor	719,75	179,94	143,95	719,75	719,75	359,87	14.322,96